

Marta Woźniak, Wojciech Huszlak

Rola pomocy ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w dostosowaniu kwalifikacji osób poszukujących pracy do zapotrzebowania rynku pracy

Streszczenie: Podnoszenie kwalifikacji zawodowych osób poszukujących pracy niejednokrotnie wynika z konieczności ich dostosowania do aktualnych potrzeb rynku pracy. Kwalifikacje, czyli wiedza i umiejętności potrzebne do realizacji określonych zadań, mogą być nabywane między innymi podczas kursów lub poprzez praktykę. W związku z tym ich podnoszenie łączy się z koniecznością ponoszenia kosztów finansowych związanych z realizacją szkoleń, praktyk lub staży. W artykule przedstawiono różne formy podnoszenia kwalifikacji, ze szczególnym uwzględnieniem tych, które polegają na ścisłej współpracy pracodawców i pracowników/stażystów. Pokazane zostały przykłady wykorzystania na ten cel środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Pozwala to na określenie roli, jaką odgrywa pomoc finansowa pochodząca z EFS w podnoszeniu kwalifikacji osób poszukujących pracy.

Wstęp

Biorąc pod uwagę obecny poziom bezrobocia, wynoszący w skali kraju 11,1% [1] należy się spodziewać dużej konkurencji na rynku pracy wśród potencjalnych pracowników. W związku z tym konieczne staje się podnoszenie kwalifikacji osób poszukujących pracy, które w ten sposób otrzymują większe szanse na zatrudnienie.

nie. Niejednokrotnie zatem mamy do czynienia z sytuacją, w której osoba poszukująca pracy wyraża chęć dostosowania swoich kwalifikacji zawodowych do aktualnego zapotrzebowania, np. poprzez ich podniesienie, by w ten sposób stać się bardziej konkurencyjna na rynku pracy. Służą temu różnorodne kursy, szkolenia, staże, praktyki. Należy jednak pamiętać o tym, że kursy i szkolenia, zwłaszcza specjalistyczne, wiążą się z koniecznością ponoszenia kosztów finansowych. Zatem jednym z czynników mogących utrudnić lub też uniemożliwić bezrobotnym, jak również osobom wyrażającym chęć zmiany dotychczasowego stanowiska pracy, podniesienie swoich kwalifikacji są wysokie koszty. Organizowanie pomocy w postaci dofinansowanych lub też całkowicie bezpłatnych kursów, szkoleń, praktyk lub też staży pozwoliłoby z pewnością, zwłaszcza bezrobotnym, na uzupełnienie wiedzy i umiejętności na poziomie pozwalającym na ich zaistnienie jako potencjalnych pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje do wykonywania oferowanej pracy.

Analiza rynku pracy

Kursy, szkolenia lub też staże czy praktyki powinny być dostosowane do aktualnego zapotrzebowania rynku pracy. Zatem, aby oferta kursów zaspokajała zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje, należy przeprowadzić jego analizę pod tym kątem. Działanie to pozwala na określenie obszarów tematycznych oraz rodzaju pomocy, jaka powinna zostać zaoferowana bezrobotnym lub też osobom, które chciałyby zmienić dotychczasową pracę. Poprzez rodzaj pomocy rozumiana jest tu pomoc realizowana odpowiednio w formie kursów i szkoleń lub też poprzez staże i praktyki zawodowe.

Badanie i analiza rynku pracy, m.in. pod kątem „sytuacji na regionalnym rynku pracy, w tym między innymi w zakresie przewidywanej sytuacji na rynku pracy wybranych zawodów, sektorów/branż, przewidywanych oczekiwań pracodawców odnośnie do pożądanych kwalifikacji i umiejętności pracowniczych, pożądanych usług szkoleniowych, zachodzących zmian w sektorze MŚP, rozwoju społeczno-gospodarczego regionów, oraz publikowanie wyników przeprowadzonych badań, analiz, ekspertyz” [2] mogą być prowadzone z wykorzystaniem dofinansowania z EFS np. w ramach działania 2.1. „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnych rynków pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie”. Możliwe jest dostosowanie na podstawie uzyskanych w wyniku badań i analiz raportów rodzaju pomocy do aktualnych potrzeb osób poszukujących pracy.

Przykładem projektu zrealizowanego w województwie małopolskim w ramach działania 2.1 i dotyczącego analizy rynku pracy jest projekt „Obserwator gospo-

ROLA POMOCY ZE ŚRODKÓW EFS W DOSTOSOWANIU...

darczy – diagnoza popytu i podaży na małopolskim rynku pracy”¹ w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR). Efektem tego projektu było przedstawienie czterech raportów dotyczących między innymi badań jakościowych wśród pracodawców oraz badań przeprowadzonych wśród bezrobotnych. Z raportu dotyczącego bezrobotnych [3], a dokładnie ich oceny własnej sytuacji na rynku pracy wynika, że do największych przeszkód w znalezieniu pracy należą:

1. Zbyt słaba znajomość języków obcych (65%).
2. Nieodpowiedni poziom wykształcenia (61%).
3. Nieodpowiedni kierunek wykształcenia (53%).
4. Brak umiejętności obsługi komputera (50%).

Natomiast z badań dotyczących pracodawców [4] wynika, że w procesie rekrutacji oceniają oni przede wszystkim:

1. Udokumentowaną wiedzę.
2. Doświadczenie.
3. Dodatkowe kursy.
4. Sposób prezentacji.

W przypadku zadeklarowanych przez badane firmy tworzonych miejsc pracy spośród 11 przewidywanych typów stanowisk na 9 wymagane było posiadanie doświadczenia.

Ponadto z raportów tych wynika, że ponad połowa ankietowanych bezrobotnych wyraża chęć uczestnictwa w kursach, szkoleniach lub warsztatach. Co więcej, w większości są to kursy i szkolenia z zakresu technik komputerowych oraz języków obcych.

Opierając się na danych uzyskanych z tego typu raportów, można zatem podejmować dalsze działania w kierunku tworzenia kursów, szkoleń o ściśle określonej tematyce. Na podstawie raportu można również określić zapotrzebowanie na organizowanie staży i praktyk dla osób nieposiadających doświadczenia, czyli w większości absolwentów szkół.

Realizacja

Wyraźnie widoczne i potwierdzone jest, chociażby przez przytoczone wyżej badania w ramach projektu „Obserwator gospodarczy – diagnoza popytu i podaży na

¹ „Obserwator gospodarczy – diagnoza popytu i podaży na małopolskim rynku pracy” – projekt zrealizowany przez Agencję Komunikacji Marketingowej InterActive z Krakowa. Przedsięwzięcie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach ZPORR – Działanie 2.1. „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnych rynków pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie”, styczeń 2006.

małopolskim rynku pracy”, zapotrzebowanie na różne formy pomocy przeznaczone dla osób poszukujących pracy w zakresie podnoszenia ich kwalifikacji. Powinny zatem być organizowane specjalistyczne kursy, szkolenia umożliwiające osobom bezrobotnym pogłębienie swojej wiedzy bądź też zdobycie wiedzy w innej dziedzinie, bardziej pożądanej w aspekcie ofert pracy tworzonych przez pracodawców.

Pomimo zainteresowania samych bezrobotnych podnoszeniem kwalifikacji i udziałem w różnych formach kształcenia w przypadku podejmowania tego typu działań nierzadko barierą stanowi aspekt finansowy. Również osobom pracującym, chcącym zmienić dotychczasowe miejsce pracy, perspektywa udziału w szkoleniu, które jest w całości lub części dofinansowywane – a więc w sytuacji, gdy nie muszą ponosić pełnego kosztu – ułatwia podjęcie decyzji o uczestnictwie w tej formie doskonalenia. Jak wynika z raportów, osoby poszukujące pracy, które oprócz odpowiednich kwalifikacji zawodowych posiadają również doświadczenie, są lepiej postrzegane przez pracodawców. W zaistniałej sytuacji uwypatnia się potrzeba tworzenia dogodnych warunków do realizacji staży lub praktyk umożliwiających praktyczne zastosowanie posiadanej wiedzy.

Staże partnerskie

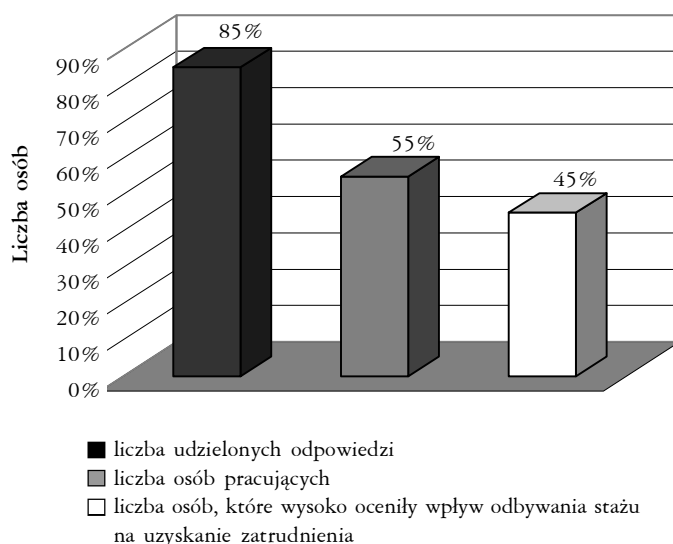
Przykładem działania umożliwiającego realizację staży był projekt „Staże partnerskie dla innowacji w MSP” [5]. Zakładał on stworzenie grupie absolwentów uczelni możliwości odbycia stażu w firmach z sektora małych lub średnich przedsiębiorstw. Zadaniem stażystów wynikającym z programu stażu było uczestnictwo we wprowadzaniu w firmach rozwiązań innowacyjnych. Rozwiązania te różniły się w zależności od rodzaju firmy i związane były z charakterem prowadzonej przez nią działalności. Jednak każda z wprowadzanych innowacji wymagała od stażystów wiedzy z zakresu technik informatycznych. W związku z tym potencjalni beneficjenci ostatecznie powinni zostać wyłonieni z grupy absolwentów kierunków związanych z informatyką. Niemniej jednak w procesie rekrutacji stało się widoczne, że większość kandydatów, a co za tym idzie – w późniejszym czasie – stażystów, nie ukończyła kierunków studiów związanych z informatyką, lecz mimo tego wykazywała chęć uzyskania dodatkowych kwalifikacji, zdobycia wiedzy i praktycznych umiejętności jej wykorzystania.

Z uwagi na dwuetapowość staży możliwe było zarówno szkolenie stażystów pod kątem zadań, które musieli wypełniać w kolejnych miesiącach stażu, jak i stworzenie warunków do zastosowania zdobytej wiedzy. Na pierwszym etapie stażu, trwającym miesiąc, stażyści, przebywając w firmach informatycznych, zdobywali potrzebną wiedzę. Na drugim etapie, trwającym kilka miesięcy, mogli w praktyce sprawdzić swoją wiedzę i umiejętności.

ROLA POMOCY ZE ŚRODKÓW EFS W DOSTOSOWANIU...

Jak wynika z raportu z ewaluacji tego projektu², stażyści zdobyli umiejętności z zakresu m.in. znajomości specjalistycznych programów komputerowych, praktycznych zagadnień dotyczących telefonii komórkowej, tworzenia stron WWW, obsługi kilku aplikacji. Z uwagi na to, że umiejętności te mogą być wysoko cenione na rynku pracy, szansa zatrudnienia po zakończeniu stażu dodatkowo wzrasta. Stażyści mieli również możliwość wzięcia udziału w warsztatach „Technologie informatyczne w zarządzaniu firmą” oraz w warsztatach mających na celu rozwijanie kompetencji miękkich.

Rys. 1. Sytuacja stażystów na rynku pracy po ukończeniu stażu



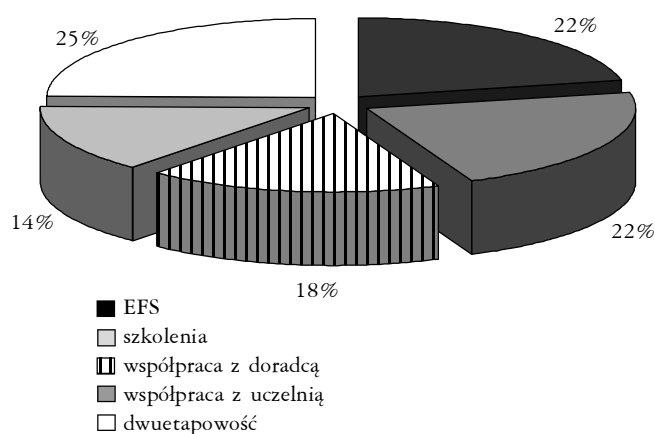
Źródło: opracowanie własne na podstawie [5].

Spośród osób, które ukończyły kilkumiesięczny staż, ponad połowa uzyskała zatrudnienie. Większość z tych osób, bo aż 80% deklaruje, że realizacja stażu znacząco wpłynęła na fakt ich zatrudnienia.

² Raport z ewaluacji ex post projektu „Staże partnerskie dla innowacji w MSP”, realizowanego w ramach ZPORR, Działanie 2.6. „Regionalne strategie innowacyjne i transfer wiedzy”.

W trakcie trwania tego projektu nie bez znaczenia zarówno dla firm, w których odbywały się staże, jak i dla samych stażystów pozostawał fakt jego finansowania. Już na początku projektu firmy wskazywały na duże znaczenie finansowania realizowanych działań ze środków EFS. Jak się okazuje, ten element sprzyjający realizacji projektu jest traktowany na równi ze szkoleniami, jakie w trakcie stażu odbywają stażyści. Jedynie dwuetapowość stażu oceniana jest nieznacznie wyżej. Natomiast niżej oceniane są rola doradcy oraz sama współpraca z uczelnią.

Rys. 2. Znaczenie przypisywane poszczególnym elementom składającym się na realizację projektu



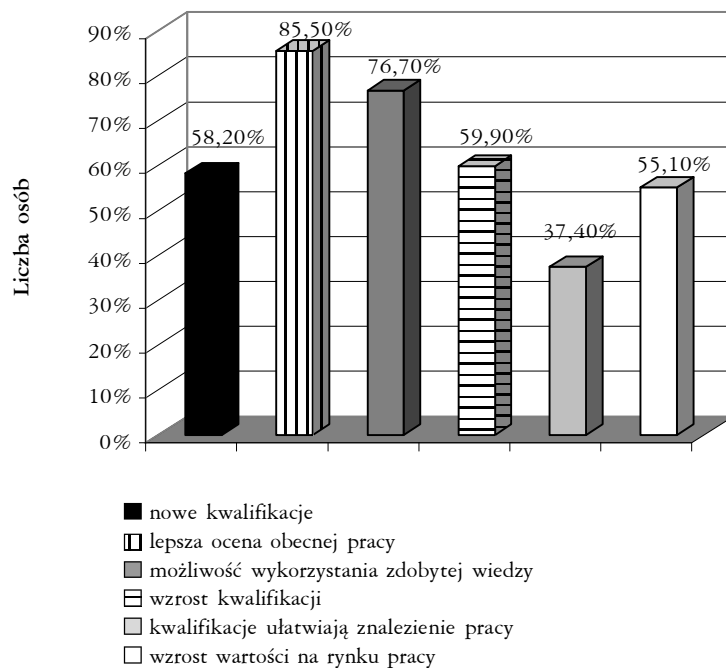
Źródło: opracowanie własne na podstawie [5].

Możliwość dofinansowania zarówno szkoleń, jak i wynagrodzeń stażystów ze środków EFS pozwoliła stażystom na uzyskanie dodatkowej wiedzy, doświadczenia cenionego przez przyszłych pracodawców oraz wynagrodzenia podczas trwania całego okresu odbywania stażu w wysokości porównywalnej do wynagrodzenia pracowników firmy, w której odbywał się staż, zajmujących podobne stanowiska. Z kolei firma przyjmująca osobę na staż zyskiwała pracownika, który nie tylko wykonywał pracę związaną z wdrażaniem innowacji w tej firmie, ale dodatkowo nie obciążał jej kosztami swojego wynagrodzenia. Ma to duże znaczenie, zwłaszcza z perspektywy wielkości firmy, a w tym projekcie były to małe lub średnie przedsiębiorstwa, a więc zatrudniające kilka lub kilkanaście osób.

Działanie 2.1.

W ramach wspomnianego już działania 2.1. „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnych rynków pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie” zorganizowano szkolenia i kursy umożliwiające zdobycie nowych kwalifikacji. W celu zobrazowania rzędu wielkości wsparcia udzielonego w ramach tego projektu przedstawione zostaną przykładowe dane, uzyskane dla województw małopolskiego, śląskiego i podlaskiego [6]. Jak wynika z raportu, ponad 7602 osoby z województwa małopolskiego, 4988 z województwa podlaskiego oraz 8486 z województwa śląskiego uzyskały wsparcie z tego tytułu.

Rys. 3. Ocena projektów szkoleniowych przez uczestników kursów



Źródło: opracowanie własne na podstawie [6].

W wyniku realizacji projektu prawie 80% osób może wykorzystywać wiedzę zdobytą podczas szkoleń, z czego prawie połowa wykorzystuje ją bardzo często, a niemal 40% często. Znacznie ponad połowa osób, które ukończyły dofinansowywane kursy, jest świadoma wzrostu swoich kwalifikacji. Prawie 40% osób uważa, że zdobyte kwalifikacje ułatwiają znalezienie pracy, natomiast ponad połowa uczestników kursów i szkoleń jest zdania, że uczestnictwo w kursach i szkoleniach miało znaczny wpływ na podniesienie ich wartości na rynku pracy. Prawie 60% osób uczestniczących w szkoleniach twierdzi, że podczas kursu nabyło nowe kwalifikacje umożliwiające wykonywanie nowego zawodu.

Biorąc pod uwagę powyższe dane, można stwierdzić, że środki pochodzące z EFS umożliwiły podniesienie kwalifikacji zawodowych osób biorących udział w dofinansowywanych z nich kursach i szkoleniach. Znacząco wpłynęły one także na dostosowywanie kwalifikacji zawodowych osób uczestniczących w kursach do zmieniających się potrzeb rynku pracy. O tym, jak wysoko oceniane przez uczestników są kursy i szkolenia dofinansowywane, świadczy fakt, iż ponad połowa ankietowanych stwierdziła, że zdecydowanie wzięłaby udział w tego typu szkoleniu również w przypadku, gdyby kursy te były płatne, a ich sytuacja finansowa pozwalałaby na pokrycie kosztów uczestnictwa.

Podsumowanie

Współczesny rynek pracy wymaga ciągłego doskonalenia, podnoszenia kwalifikacji lub też uzyskiwania nowych zarówno przez osoby poszukujące pracy, jak i pracujące. Jak wiadomo, istotne jest nie tylko pogłębianie wiedzy, ale również zwiększanie umiejętności jej wykorzystania w praktyce. Kursy i szkolenia pozwalają na uzupełnianie wiedzy.

Powinny być dostosowywane do aktualnych potrzeb rynku pracy i jak najlepiej odpowiadać – swoim zakresem tematycznym – ofertom pracy przygotowywanym przez potencjalnych pracodawców. Nierzadko zdarza się jednak, że koszty uczestnictwa w nich przewyższają możliwości finansowe osób zainteresowanych. Dlatego tak dużego znaczenia nabiera możliwość ich finansowania ze środków EFS. Również w przypadku analiz rynku pracy dużą rolę odgrywa aspekt finansowy. Pomoc ze środków EFS pozwala na przygotowywanie tego typu analiz, raportów, co z pewnością w przyszłości umożliwi i znacznie ułatwi określenie kierunków szkoleń, na które będzie największe zapotrzebowanie.

Jak wiadomo, osoba posiadająca doświadczenie jest bardziej konkurencyjna na rynku pracy od osoby, która doświadczenia zawodowego nie posiada. O tym, jak dużą rolę odgrywają środki z EFS w przypadku tworzenia dogodnych warunków do nabywania doświadczenia, może świadczyć przytoczony w artykule przykład projektu „Staże partnerskie dla innowacji w MSP”.

ROLA POMOCY ZE ŚRODKÓW EFS W DOSTOSOWANIU...



Na podstawie omówionych przykładów można zatem stwierdzić, że źródła finansowania mają duże znaczenie dla dostosowywania kwalifikacji osób poszukujących pracy, a finansowanie ze źródeł EFS odgrywa tutaj ogromną rolę. Jest to widoczne na każdym etapie tego procesu: od samej analizy rynku pracy aż po realizację wybranych form doskonalenia zgodnych z aktualnym zapotrzebowaniem.

Bibliografia

- [1] Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów (stan w końcu marca 2008 r.), Główny Urząd Statystyczny, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_bezrobotni_stopa_wg_powiatow_03_2008.xls.
- [2] Działanie 2.1. „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnych rynków pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie”, <http://www.zporr.gov.pl/Projekty/Jakie+projekty+mozna+realizowac+w+ramach+ZPORR/Priorytet+2/Dzialanie+21/>.
- [3] Raport z badań wśród osób bezrobotnych, <http://www.wup-krakow.pl/index.php?node=1&doc=1000517&load=4>.
- [4] Raport z badań jakościowych wśród pracodawców, <http://www.wup-krakow.pl/index.php?node=1&doc=1000517&load=4>.
- [5] Raport z ewaluacji ex post projektu „Staże partnerskie dla innowacji w MSP”, realizowanego w ramach ZPORR, Działanie 2.6. „Regionalne strategie innowacyjne i transfer wiedzy”.
- [6] „Wpływ projektów szkoleniowych realizowanych w ramach Działań 2.1., 2.3. oraz 2.4. Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR) na zaspokojenie potrzeb lokalnych i regionalnych rynków pracy”. Raport końcowy. Sierpień 2007.

The role of assistance from the European Social Fund in adjusting qualification of job seekers to the demands of the labour market

Improvement of professional qualifications of the persons looking for a job often results from the necessity of adapting to current requirements of the labour market. Qualifications, i.e. knowledge and skills required for undertaking specific tasks can be acquired i.a. by means of courses or practice. With reference to that, improvement of qualifications is connected with the necessity of increasing financial costs related to



Marta Woźniak, Wojciech Huszlak

conducting trainings, practice or apprenticeship. In the article, there have been presented different forms of improvement in qualifications, with a special concern for those forms which consist in close cooperation of employers and employees/trainees. There have been presented examples of using resources of the European Social Fund for that purpose. It enables specification of the role of the ESF financial support in improving qualifications of persons looking for a job.

